

PERAN MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN PERBANKAN

Pita Intantri¹, Mahmud Junianto^{2*}, Yusleli Hrawati³, Ummasyroh⁴, Yoga Aji Nugraha⁵

^{1,2,3,4,5} Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang, Indonesia

Email: pitaintantri@polsri.ac.id, *mahmudjunianto@polsri.ac.id, leli_kosim@yahoo.com,
ummasyroh@polsri.ac.id, yogaajinugraha@polsri.ac.id

ABSTRAK. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan di perusahaan perbankan lebih tepatnya di kantor pusat PT. X di Kota Palembang. Semua karyawan Kantor Pusat PT. X di Kota Palembang termasuk dalam populasi penelitian. Tiga puluh tiga responden dipilih dengan teknik *total sampling*, yang melibatkan pengambilan sampel setiap anggota populasi. Jumlah sampel ini juga menjadi keterbatasan dalam penelitian karena jumlah yang sedikit. Kuesioner yang dibuat oleh peneliti digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Temuan analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan, motivasi kerja tidak memiliki efek yang terlihat padanya. Secara bersamaan, lingkungan kerja dan motivasi memengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan bahwa penelitian ini akan memajukan subjek pengembangan sumber daya manusia baik secara teoritis maupun praktis. Bisnis harus mempromosikan motivasi karyawan dan menumbuhkan lingkungan kerja yang baik jika berharap untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *kinerja karyawan; motivasi kerja, lingkungan kerja, perbankan*

PENDAHULUAN

Agar dapat bersaing dalam lingkungan ekonomi saat ini, perusahaan sektor industri perlu meningkatkan kinerjanya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja industri atau perusahaan adalah dengan memiliki karyawan yang berkualitas (Budihardjo, 2015). Karyawan yang berkualitas akan memiliki output kinerja yang baik, loyal, senang mengerjakan pekerjaannya, dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan tersebut akan membantu produktivitas kerja seorang karyawan (Putri, 2015).

Kinerja merupakan hasil dari pencapaian pekerjaan yang nyata dan terukur, yang sering kali tercermin dalam setiap tindakan yang dilakukan individu sesuai dengan tugasnya (Rivai et al., 2015). Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan, baik secara kuantitas maupun kualitas, dan menunjukkan seberapa baik ia mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Oleh karena itu,

dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang nyata, terukur, dan menunjukkan bakat yang dimiliki karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat dilihat dari seberapa bersemangat dan termotivasinya karyawan dalam bekerja sehingga tidak menimbulkan stres kerja yang berkepanjangan (Arshadi & Damiri, 2013; Yozgat et al., 2013). Kinerja yang baik juga dapat dilihat dari potensi yang ada dalam diri karyawan yang dikembangkan dan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan. Artinya, terkait dengan iklim organisasi yang baik akan membentuk faktor motivasi karyawan sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja yang baik (Nugraha & Listiara, 2017).

Kualitas pelayanan yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik pula. Sehingga masyarakat yang menjadi konsumen perusahaan juga merasakan kepuasan (Handayani & Suryani, 2019). Kinerja karyawan juga erat kaitannya dengan komitmen organisasi,

karena dengan munculnya kinerja yang baik, maka secara tidak langsung perusahaan telah menunjukkan iklim organisasi yang baik pula bagi sumber daya manusianya (Nugraha & Listiara, 2017).

Berdasarkan pembahasan di atas, penelitian ini akan difokuskan pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu industri atau organisasi, khususnya pada industri perbankan. Perusahaan X merupakan salah satu Bank Perkreditan Rakyat di Sumatera Selatan dan berkantor pusat di Kota Palembang. Bank Perkreditan Rakyat X merupakan industri perbankan dengan tingkat persaingan yang tinggi. Tingkat persaingan yang tinggi tersebut menjadikan variabel kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk diteliti.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dengan membahas tentang hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu cenderung berfokus pada sektor industri yang lebih besar dan berbeda, seperti pendidikan, kesehatan, dan energi (Jufrizen & Rahmadhani, 2020; Kuswati, 2020). Sektor perbankan, khususnya lembaga berskala kecil seperti PT BPR X di Palembang, memiliki karakteristik unik yang memerlukan perhatian khusus. Perekonomian lokal sangat terbantu oleh PT BPR X, khususnya di desa-desa kecil dan menengah. PT BPR X merupakan industri perbankan yang menghadapi tantangan seperti keterbatasan sumber daya manusia, persaingan yang ketat, dan ekspektasi kualitas layanan yang tinggi. Tantangan yang signifikan ini membuat eksplorasi variabel kinerja karyawan menjadi penting. Memiliki kinerja karyawan yang baik tentu menjadi keinginan setiap sektor industri atau perusahaan. Menurut (Robert, 2006), salah satu indikator baik tidaknya kinerja seorang karyawan dilihat dari indikator kehadiran.

Diketahui bahwa meskipun tingkat kehadiran karyawan Perusahaan X tinggi, masih banyak pekerja yang datang terlambat dan memerlukan izin sebelum bekerja. Kehadiran ini tentu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena waktu yang dimilikinya untuk bekerja menjadi berkurang.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah unsur, antara lain motivasi kerja, gaji, hukuman, penilaian kinerja, dan lingkungan tempat karyawan bekerja (Herawati et al., 2024; Widyasari et al., 2023). Kinerja karyawan dikatakan dipengaruhi oleh unsur-unsur tersebut. Sebaliknya, tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana budaya dan motivasi tempat kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan dorongan keinginan dalam diri individu untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Ernawati et al., 2023). Motivasi kerja merupakan penyaluran kekuatan dan potensi untuk ingin bekerja secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan sukses (Hasibuan, 2020). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan internal yang mendorong tindakan individu, seperti memenuhi kebutuhan atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Motivasi kerja individu dapat diukur dengan mempertimbangkan beberapa indikator. Sutrisno, 2015 menyatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi dapat dilihat dari dua hal yaitu faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari karyawan. Sedangkan menurut (Hamzah, 2011) indikator motivasi kerja yaitu: 1) Dorongan untuk melakukan kegiatan; 2) Dorongan dan keharusan untuk melakukan kegiatan; 3) Adanya cita-cita dan cita-cita; 4) Rasa hormat dan kagum terhadap diri sendiri; 5) Adanya lingkungan dan kegiatan

yang menarik. Sedangkan Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja yaitu ketekunan, fokus ke masa depan, cita-cita luhur, orientasi tugas/target, dan usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih dan pemanfaatan waktu.

Menurut (Jufrizen, 2017) tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi perilaku atau kinerja karyawan di tempat kerja. Dorongan keinginan, dukungan, atau kebutuhan yang dapat menggetarkan dan menggerakkan seseorang untuk mengurangi dan memenuhi keinginannya sendiri sehingga dapat melakukan tindakan tertentu yang akan membuahkan hasil yang terbaik disebut motivasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hasibuan & Silvya (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja sangat penting bagi kemampuan perusahaan untuk berhasil mencapai tujuannya. Semakin termotivasi karyawan dalam bekerja, semakin baik kinerja mereka. Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan akan menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugasnya. Hal ini diperkuat oleh Widyasari et al., (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja selain motivasi. Sedarmayanti (2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua kondisi sekitar yang berdampak pada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Wang dan Wong (2024), menciptakan suasana kerja yang positif sangat penting untuk meningkatkan sikap positif karyawan. Sementara itu, definisi lain tentang lingkungan kerja terdapat dalam (Mangkunegara, 2017), yaitu meliputi seluruh perangkat dan bahan yang digunakan, lingkungan tempat

seseorang bekerja, metode kerja yang digunakannya, dan pengaturan yang dibuatnya untuk bekerja baik secara individu maupun dalam organisasi. Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, baik secara fisik maupun nonfisik, berdampak pada tugas yang diberikan kepada mereka. Lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan menginspirasi mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik, yang akan berujung pada kepuasan kerja. Kesimpulan ini dapat diambil berdasarkan beberapa definisi para ahli yang telah dipaparkan sebelumnya. Lingkungan kerja yang baik atau buruk dapat diketahui dengan memperhatikan beberapa indikator seperti suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan, warna, hubungan dengan rekan kerja (Sedarmayanti, 2019). Berdasarkan penelitian oleh (Lestary & Harmon, 2017; Widyasari et al., 2023) lingkungan yang baik akan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menegaskan bahwa suatu perusahaan dapat memperhatikan kualitas lingkungan kerja agar karyawan dapat produktif dan memiliki kinerja yang dapat diandalkan.

Berdasarkan uraian di atas, Penelitian ini akan mengkaji bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja pada perusahaan industri perbankan yang berlokasi di Palembang, Indonesia.

LANDASAN TEORI

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu daya dorong yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi menyalurkan kekuatan dan potensi seseorang untuk bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi

(Ernawati dkk., 2023; Hasibuan, 2020). Teori kebutuhan Abraham Maslow juga menyatakan bahwa individu yang kebutuhan dasarnya terpenuhi cenderung memiliki motivasi yang lebih baik untuk bekerja secara optimal. Motivasi kerja merupakan salah satu unsur yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Esisuarni dkk. (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berdampak terhadap kinerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas, berinovasi, dan memenuhi target yang ditetapkan perusahaan (Jufrizen, 2017). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widyasari dkk. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan individu yang memiliki motivasi yang lebih tinggi cenderung lebih mampu mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi kerja, penelitian tersebut menyoroti pentingnya penghargaan, kebutuhan sosial, dan pengakuan karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi di sekitar tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak terhadap kinerja karyawan termasuk dalam lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2019). Lingkungan kerja fisik dan nonfisik merupakan dua kategori yang menjadi pembeda lingkungan kerja. Pencahayaan, suhu, tingkat kebisingan, dan perlengkapan kerja merupakan aspek lingkungan kerja fisik. Sebaliknya, setiap keadaan yang terjadi di tempat kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan profesional pekerja, baik dengan atasan maupun rekan kerja. Sementara itu, menurut Sutrisno (2015), prasarana dan

fasilitas kerja di sekitar karyawan yang dapat digunakan untuk melakukan pekerjaannya dan berdampak terhadap pekerjaannya termasuk dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas. Tempat kerja yang nyaman dan aman mendukung dan memungkinkan karyawan bekerja dengan fokus dan efisien, sehingga mencapai kinerja yang baik (Mangkunegara, 2017). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kondisi fisik yang kondusif, seperti pencahayaan yang cukup dan kebisingan yang minimal, dapat meningkatkan konsentrasi kerja. Selain itu, hubungan sosial yang positif di tempat kerja menumbuhkan rasa persahabatan yang memotivasi karyawan untuk menyumbangkan upaya terbaiknya.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan strategi penelitian kuantitatif eksploratif. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen, sedangkan lingkungan kerja dan motivasi merupakan variabel independen. Pendekatan eksploratif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemeriksaan hubungan antar variabel dalam konteks tertentu. Penelitian dilakukan di PT BPR X, Palembang, Indonesia.

Populasi dan sampel

Populasi penelitian adalah karyawan PT BPR X dengan sampel sebanyak 33 karyawan yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Seluruh populasi akan menjadi sampel penelitian karena jumlah populasi kurang dari 100 orang.

Pengumpulan data

Data penelitian dikumpulkan menggunakan 3 skala yang disusun oleh peneliti. Informasi mengenai skala penelitian dapat ditemukan pada Tabel 1.

Tabel 1. Maeasurment's Variables

Variabel	Indikator	Sumber
Kinerja Karyawan	<i>Work Quality, Work Quantity, Punctuality, Independence, Effectiveness</i>	Robbins' theory (2016)
Motivasi Kerja	<i>Appreciation, Social Relations, Life Need, Success in work</i>	Robbins' theory (2016)
Lingkungan Kerja	<i>Room Temperature, Lighting, Noise, Color, Relationship with Coworker</i>	Sedarmayanti's theory (2019)

Skala kinerja karyawan disusun berdasarkan teori Robbins (2016) dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, independensi, dan efektivitas. Skala Motivasi Kerja disusun berdasarkan teori Robbins (2016) dengan indikator penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup, keberhasilan dalam bekerja. Skala lingkungan kerja disusun berdasarkan teori Sedarmayanti (2019) dengan indikator suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan, warna, hubungan dengan rekan kerja.

Analisis Data

Sebelum digunakan, skala penelitian telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas pada Skala Motivasi Kerja bergerak pada kisaran 0,421-0,613 dengan nilai alpha Cronbach 0,712. Hasil uji validitas skala Lingkungan Kerja bergerak pada kisaran 0,351-0,488 dengan nilai alpha Cronbach 0,649.

Hasil uji validitas skala kinerja karyawan berkisar antara 0,350-0,403 dengan nilai cronbach alpha sebesar 0,615. Selanjutnya, sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti melakukan uji asumsi yang meliputi uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas. Ditetapkan bahwa temuan uji asumsi memenuhi syarat yang diperlukan untuk melanjutkan ke uji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Serangkaian pengujian data penelitian dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS V.25 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Atribut-atribut peserta penelitian berikut ini diperoleh dari data yang dilihat pada tabel 2:

Table 1. Characteristics of Research Respondents

	Age	Frequency	Percentage
Age	20-30 y.o	13	39,4%
	31-40 y.o	10	30,3%
	41-50 y.o	7	21,2%
	>51 y.o	3	9,1%
Gender	Men	20	61%
	Woman	13	39%
Working Years	1-2 year	5	15,2%
	3-4 year	11	33,3%
	5-6 year	12	36,4%
	>6 year	5	15,2%

Source: Data Processing

Sebagian besar karyawan memiliki motivasi kerja dan kinerja pada kategori sedang, begitu pula dengan lingkungan kerja. Persentase kategori sedang pada variabel motivasi kerja sebesar 61%, persentase kategori sedang pada variabel lingkungan kerja sebesar 61%, dan

persentase pada variabel kinerja karyawan sebesar 73%. Penelitian ini juga mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji data yang terkumpul. Hasilnya ditampilkan pada tabel 3 berikut:

Table 3. Hypothesis test results

Variable	Parameter	Coefficient	T	Sig.
Employee Performance	Constanta	8.841	3.270	0.003
	Work Motivation	0.214	1.887	0.069
	Work Environment	0.385	3.363	0.002
	F-Score	10.210		0.000
	R-Square	0.405		

Source: Data Processing

Berdasarkan tabel 3 di atas, diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 8,841 + 0,214 X_1 + 0,385 X_2$. Nilai konstanta sebesar 8,841 bernilai positif, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) sebesar 8,841 apabila motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak naik atau sama dengan 0. Koefisien motivasi kerja dari hasil perhitungan koefisien regresi linier berganda adalah sebesar 0,214, artinya apabila motivasi kerja naik satu satuan sedangkan lingkungan kerja tetap (nol) maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,214. Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,385 apabila lingkungan kerja tumbuh satu satuan dan motivasi kerja tetap pada nilai nol, berdasarkan koefisien lingkungan kerja

dari hasil perhitungan koefisien regresi linier berganda = 0,385

Korelasi Parsial

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, digunakan pengujian pengaruh parsial/terpisah. Nilai koefisien motivasi kerja (X1) sebagai prediktor kinerja karyawan adalah 0,214 dengan tingkat signifikansi $0,069 > 0,05$. Hal ini menunjukkan penolakan hipotesis nol (Ha). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagai prediktor kinerja karyawan, koefisien lingkungan kerja (X2)

memiliki nilai 0,385 dengan tingkat signifikansi $0,002 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H_a) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Uji F

Uji F dirancang untuk mengetahui apakah dua faktor independen—motivasi dan lingkungan kerja—memiliki pengaruh gabungan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil uji F pada Tabel 3 menunjukkan nilai F sebesar 10,210 dengan ambang signifikansi $0,000 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama.

R-Square

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji koefisien determinasi (R-Square). Hasil analisis R-Square menunjukkan nilai sebesar 0,405. Angka tersebut menunjukkan bahwa pada PT BPR X Kantor Pusat Kota Palembang, faktor motivasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 40,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 59,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka berdasarkan hasil penelitian hipotesis nol (H_a) ditolak. Artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT BPR X. Kondisi saat ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki motivasi yang baik dalam bekerja karena mereka merasa dihargai dalam pekerjaannya dan memiliki ruang untuk berkembang. Namun motivasi kerja yang tinggi belum tentu membuat pegawai

memiliki kualitas kerja dan produktivitas yang baik. Motivasi kerja harus dibarengi dengan faktor lain agar dapat mencapai kinerja yang baik. Misalnya fasilitas kerja dan dukungan manajemen. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kuswati, 2020; Purwanto, 2020). Akan tetapi penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siahaan et al. (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut mereka, pegawai mungkin merasa terkekang oleh kondisi kerja sehingga menghambat kinerja.

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial, variabel lingkungan kerja di PT BPR X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Zanardi dan Zhau (2020). Kondisi lingkungan kerja di PT BPR Sumsel Babel saat ini menunjukkan bahwa semuanya berjalan dengan baik. Lingkungan kerja yang sehat ditandai dengan lokasi yang aman, tenteram, pencahayaan, suhu, dan warna yang sesuai. Menurut Jufrizen & Rahmadhani (2020), lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang kondusif dan unsur-unsur positif bagi karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestary & Harmon, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan membantu karyawan untuk mudah beradaptasi, meningkatkan produktivitas, dan menumbuhkan efektivitas dalam bekerja sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja yang baik. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian dari Gultom dan Marpaung (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Hipotesis alternatif (H_a) diterima berdasarkan hasil uji F simultan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel motivasi

kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, lebih kreatif dan fokus dalam mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain, pengaruh lingkungan kerja yang baik seperti keselamatan kerja di lingkungan kerja, suhu ruangan yang baik, tidak bising, dan pencahayaan yang baik di PT BPR X membantu karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Pratama et al., 2021), yang dilakukan di Bank Syariah Indonesia, Bengkulu. Selain itu, penelitian ini mendukung penelitian oleh Riyanto et al., (2017), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memiliki dampak teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti yang tertarik untuk mengeksplorasi variabel kinerja karyawan. Selain itu, secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan di bidang industri dan organisasi sebagai pedoman bagi mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan aspek lingkungan kerja. Untuk variabel motivasi kerja, meskipun penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, perusahaan dapat mengeksplorasi pendekatan motivasi lainnya, seperti pemberian insentif berbasis hasil atau memberikan pelatihan pengembangan diri.

KESIMPULAN

Hasil penelitian mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PT BPR Sumsel Kota Palembang dapat disimpulkan, salah satunya adalah motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan

dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja dan motivasi. Penelitian ini memberikan sumbangan teoritis dan praktis, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Akan tetapi, penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti jumlah sampel yang relatif kecil, meskipun seluruh populasi dari satu perusahaan digunakan. Keterbatasan ini muncul karena penelitian ini dilakukan pada perusahaan kecil, yang mungkin tidak cukup representatif untuk digeneralisasi ke industri lain. Oleh karena itu, hasil penelitian ini relevan dengan organisasi sejenis atau industri skala kecil. Selain itu, fokus penelitian ini terbatas karena hanya menggunakan dua variabel independen dan metode pengumpulan data yang hanya mengandalkan kuesioner, yang dapat mengakibatkan bias respons dan data yang kurang komprehensif. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada perusahaan dengan populasi yang lebih besar sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi secara lebih luas. Akan bermanfaat juga untuk menambahkan variabel independen lain untuk analisis yang lebih luas dan menggabungkan metode pengumpulan data tambahan, seperti wawancara, untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam.

PERNYATAAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang berkontribusi pada penelitian ini, khususnya Politeknik Negeri Sriwijaya, yang memungkinkan penelitian ini dengan memberikan hibah penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia - Social and*

- Behavioral Sciences, 84, 706–710.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.631>
- Budiardjo, M. (2015). Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan, Jakarta: Raih Asa Sukses. Ernawati, F. Y., Siswanto, A., & Budiyo, R. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. Jurnal STIE Semarang. Vol 15, No 3. ISSN: 2085-5656, e-ISSN: 2252-7826. DOI: 10.33747.
- Esisuarni, Alqadri, H., & Nellitawati. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Niara, 17(2), 478–488.
- Gultom, L. M., & Marpaung, N. (2022). Analisis Work Motivation Dan Work Environment Terhadap Employee Performance (Studi Pada Pks Aek Torop Di Labuhan Batu Selatan). JOSR: Journal of Social Research, 1(10), 1199–1209. <https://doi.org/10.55324/josr.v1i10.251>
- Hamzah. (2011). Teori motivasi dan Pengukurannya. Bumi Aksara.
- Handayani, L., & Suryani, N. (2019). Pengaruh Kinerja Pegawai, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Masyarakat Melalui Kualitas Pelayanan. EEAJ: Economic Education Analysis Journal, 8(2), 743–757. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31504>
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu, 134–147
- Herawati, Y., Kurnia Asfitri, M., Junianto, M., Amalia, A., Azzahra, N. (2024). Development of e-MBO performance assessment model to improve the employee performance. Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi, 26(2), 17–30. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v26i2.3587>
- Jufrizen. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Jurnal Riset Sains Manajemen, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, & Rahmadhani, K., N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara, 3(1), 66–79.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis & Investasi, 3(2) 94–103.
- Mangkunegara, P. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, Y. A., & Listiara, A. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Intensi Turnover pada pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Jurnal Empati, 6(4), 67–71. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.19989>

- Nugroho, E, N (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT wahana express area jakarta selatan. *Jurnal Arastirma*. 4(1). Doi: <https://doi.org/10.32493/arastirma.v4i1.36029>
- Pratama, R. P., Suwarni, & Nurzam. (2021). The Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Bank Syariah Indonesia Branch of Sudirman Bengkulu. *Journal of Indonesian Management*1(4), 483– 487. <https://doi.org/10.53697/jim.v1i4.316>
- Purwanto, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *International Journal of Management and Business*, 1(1), 31–36. <http://ijtvvet.com/index.php/ijmb>
- Riyanto, S., Ali, H., & Sutrisno, A. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348. <http://www.econjournals.com>
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., dan Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S, P., Timothy, A, J. (2016). *Perilaku organisasi edisi 16*. Jakarta. Salemba empat.
- Sedarmayanti. (2019). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Siahaan, D. S. Y., Anwar, Y., & Ritonga, H. M. (2022). The Influence of Ability, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance (Study on Honorary Employees at the Department of Transportation of the City of Binjai). *Konfrontasi: Jurnal Kultural, Ekonomi Dan Perubahan Sosial*, 9(3), 483–495. <https://doi.org/10.33258/konfrontasi2.v9i3.243>
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT Caps.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Wang, T.L., & Wong, O. (2024). How Supportive and Competitive Work Environment Influence Job Attitude and Performance in French Sales Role. *Global Review of Tourism and Social Science*, 1(1), 1-12. <https://doi.org/10.53893/grtss.v1i1.322>
- Widyasari, D. N., Sutrisno, & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang. *Strategi*, 13(2), 62–75 P-ISSN: 2089-6948, e-ISSN: 2830-4454.
- Yoga, D., Yulianto, A., Indriyani, A., Setiadi, R., dan Khojin, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes. *Journal of Economic and Management (JECMA)*. Vol 1. ISSN: 2746-0568 (online).
- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoğlu, E. (2013). Job Stress and Job Performance Among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining the Moderating Role of

Emotional Intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 518–524.

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>

Zanardi, M., & Zhau, W. (2020). The effect of work environment on employee job satisfaction with work communication as intervening variables (Case Study On Civil

Servants In Australian Medical And Health Department). *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health And Midwife Participation*, 1(4), 121–126. <https://doi.org/10.59733/Medalion.V1i4.56>